

HET TEMPO VAN DE TOENAME VAN VROUWELIJKE VERTEGENWOORDIGING IN DE FINANCIËLE SECTOR IS NOG ALTIJD TE LANGZAAM. DE AMBITIE VAN WIFS IS DUIDELIJK! WE NEMEN GEEN GENOEGEN MET HETGEEN DE WET INGROEIQUOTUM NASTREEFT, NAMELIJK DERTIG PROCENT VROUWEN IN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN VOOR BEURSGENOTEERDE BEDRIJVEN. OOK NIET MET DE STREEFCIJFERREGELING EN DE TRANSPARANTIEVERPLICHTING VOOR GROTE VENNOOTSCHAPPEN. TIJD VOOR ACTIE.

Met dit tempo zijn we pas in 2043 op 50/50!

TEKST SEADA VAN DEN HERIK EN DIANA ZANDBERGEN

Om de 50/50-balans te versnellen, heeft WIFS samen met Deloitte dit jaar onderzoek gedaan binnen de financiële dienstverlening. Het rapport heet *Accelerate 50/50*. Met als hamvraag: waar staan we binnen de financiële dienstverlening als het gaat om de 50/50-balans en wat kunnen we van elkaar leren? Deze samenwerking, waarbij partijen de intentie hebben uitgesproken dit onderzoek in ieder geval drie jaar uit te voeren, geeft een frisse blik op het belang van gendergelijkheid binnen de financiële dienstverlening en geeft tevens *best practices* hoe de *deepdive* companies het nu doen.

In het onderzoek werd onderscheid gemaakt tussen de sector banken, de sector verzekeraars en overige sector waaronder beleggingsmaatschappijen, pensioenfondsen en adviseurs vallen. Vanuit elke sector leverden organisaties data aan die zijn vergeleken met algemeen beschikbare data. Door middel van interviews en het delen van *best practices* kunnen bedrijven van elkaar leren. Elke organisatie binnen de financiële dienstverlening loopt namelijk tegen dezelfde problemen aan.

Versneld moet er namelijk worden. Met dit groeitempo wordt de 50/50-balans pas in 2043 bereikt. En dat moet sneller. WIFS is een community met een duidelijke *footprint* in het scheppen van ruimte voor fe-

miniene waarden vanuit een inclusief perspectief. Wij streven ernaar om een community van gelijkgestemden te vormen die staan voor meer vrouwelijke power in jezelf, je team, je organisatie en de financiële sector.

MANNEN WELKOM

Organisaties moeten en willen steeds meer divers en inclusief zijn. Dat realiseren organisaties zich terdege. Datzelfde geldt voor WIFS. Voor deze beweging is iedereen nodig. Sinds 2022 zijn ook mannen lid geworden van WIFS om samen in actie te komen op weg naar de 50/50-balans. Onze Raad van Advies bestaat uit drie mannen en drie vrouwen.

GROOTSTE UITDAGINGEN

Er zijn drie grote uitdagingen volgens ons:

- Gendergelijkheid of genderevenwicht is een systemisch probleem. Onbewuste vooringenomenheid vindt zijn weg naar alle niveaus binnen de organisatie (bedrijfscultuur, formele HR-praktijken, organisatiebeleid en processen en zelfs in het ontwerp van kantoorfaciliteiten).
- Bedrijven staan voor uitdagingen bij het werven van vrouwelijk leiderschap. Het is gebruikelijk om extern personeel aan te nemen voor hogere leidinggevende posities. Maar de huidige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies is in de hele



*Seada van den Herik:
'Iedereen in de sector
heeft een rol te
vervullen.'*



*Diana Zandbergen:
'Kom in actie!'*

branche laag, waardoor organisaties onderling strijden om talent uit diezelfde kleine pool te vinden.

- Daarnaast heerst er een sterke masculiene cultuur binnen de financiële dienstverlening. De cultuur en verwachtingen zijn vooral prestatie- en aandeelhouderswaarde gedreven. Daarbij blijkt dat zelfs vrouwen die hun weg naar een leidinggevende positie vinden, de neiging hebben traditioneel mannelijke trekken te vertonen.

LEF NODIG

Om die 50/50-balans te versnellen, kunnen we niet alleen volstaan door compliant te worden met de Wet in-groeiquote en streefcijfers. Er is meer nodig en WIFS wil meer. Niet alleen kijken naar de samenstelling van de Raad van Commissarissen, maar ook kijken naar de samenstelling van de Raden van Bestuur en C-suite. Niet alleen naar 'grote' bedrijven, maar alle bedrijven.

Welke actie kan een organisatie binnen de financiële dienstverlening zelf ondernemen?

- Implementeer genderdoelstellingen en opvolgingsplannen voor topleiderschap. Uit het onderzoek blijkt dat er sprake is van een vermenigvuldigers-effect. Zo levert dit sterke diversiteit op in leiderschapsteams, hetgeen leidt tot betere besluitvorming en financiële prestaties.
- Continu onderzoek doen naar de onbewuste vooroordelen die leven binnen de organisatie en deze verminderen. Onbewuste vooringenomenheid is een van de belangrijkste redenen voor systemische ongelijkheid in genderrepresentatie. Een systematische aanpak om dit te identificeren en te verminderen in beleid, processen en manieren van werken leidt tot een meer inclusieve beroepsbevolking.
- Gebruik gegevens over genderdiversiteit om directe doelen te stellen en de voortgang te bewaken. Doe-

len op het gebied van gendergelijkheid en het monitoren van de voortgang helpen om gestructureerde beslissingen op het gebied van diversiteit te nemen. Inzicht in gender in termen van kandidaten bij werving, promotie, ambtstermijn, functieniveaus, werknemersbetrokkenheid en verloop kan helpen bij het identificeren en aanpakken van huidige uitdagingen.

Iedereen in de sector heeft een rol te vervullen. Mannen, vrouwen, CEO's en starters. Alleen *samen* kunnen we blijvende verandering teweegbrengen. ■

Seada van den Herik en Diana Zandbergen zijn respectievelijk voorzitter van de Raad van Advies en bestuursvoorzitter van WIFS.

Nieuwsgierig naar het rapport of wil je deelnemen aan een volgend onderzoek? Kijk dan op de site van WIFS: <https://wifs.nl/nl/accelerate-5050-report/>. Het zou fantastisch zijn als ook pensioenfondsen, beleggingsmaatschappijen én financieel adviseurs meedoen met de *Deep Dive*! WIFS organiseert dit jaar tevens diverse evenementen, bijeenkomsten en sessies om de *ripple* verder te doen reiken.

- 5 juli organiseren WIFS en SER gezamenlijk een dialoogsessie;
 - 26 tot en met 28 september vindt het jaarlijkse *internationale Dive In (diversity & inclusion) festival* weer plaats met de lancering van de *Top 50 Women in Sustainable Finance 2023*; en
 - in maart 2024 maken WIFS en Deloitte de balans op in het tweede deel van het *Accelerate 50/50* onderzoek.
- Join the Ripple. Let's Accelerate 50/50 together.*